

# 日本におけるアカデミック・ハラスメント研究の動向

土 屋 正 臣

城西大学 現代政策学部

## 要 旨

本稿は 90 年代から今日にかけての、日本におけるアカデミック・ハラスメントの動向とその研究史について概観するものである。多義化したアカデミック・ハラスメントという言葉の変遷を捉えることは、アカデミック・ハラスメントという問題に私たちがどのように向き合うべきかを考える手がかりとなる。

**キーワード：**日本におけるアカデミック・ハラスメント、ジェンダー論

## 1. はじめに

### 1.1

本稿は日本におけるアカデミック・ハラスメント（以下、アカハラ）が社会問題化してきた背景とその研究史について概観したものである。今日、大学教育は特定のエリート層を養成する機関ではなく、望めば誰もが学び、知的探求を实践できる場になっている。それゆえに、大学という高等教育機関におけるハラスメントの問題は、誰の身にも起こりうる、普遍性を持っている。

しかし、こうした状況にもかかわらず、実際の現場において、何がハラスメントであり、どう対処すべきなのかという根本的な対策が取られているとは言えない。2006 年以降、毎年アカハラに関わる問題が表出していることは、このことを証明している。そこで本稿は、アカハラという言葉の意味の広がりや変遷とそれに対する研究を紐解きながら、以上のような課題解決に向けた手がかりを得ようとするものである。

## 2. アカハラの意味の変化とアカハラ研究

### 2.1 1990 年代までの動向

御興久美子によれば、日本の大学において「アカデミック・ハラスメント」の用語が使われ始めたのは、1994～1995 年頃であったとされる。たとえば、東京大学女性教官談話会では、学内の女性教員を対象とした性差別・嫌がらせについてアンケート調査を行い、その結果を翌 1995

年の学内シンポジウム「キャンパスの性差別を考える」で発表した。一方、京都大学では、1995年5月発行の京都大学職員組合「教官部会ニュース」紙上において、医学部と工学部の若手男性教員への研究活動に対する嫌がらせ行為があったことを紹介し、大学に相談窓口や対応機関の設置を求めた。

このように1995年当時、アカデミック・ハラスメントとは、女性研究者に対する性差別であったり、また性差別に限らず、研究や教育活動に対する妨害行為であったりと、使用される場によって意味が異なっていた。

その後、1998年には奈良県立医科大学において、教授から研究妨害や退職勧奨などの嫌がらせを受けたとして部下の女性教員が、損害賠償を求めるアカデミック・ハラスメント訴訟を起こした。このように1990年代後半から2000年代初頭の時期には、研究室内において、教授が部下である教員に対して行った加害行為を指す言葉としてアカデミック・ハラスメントが用いられた。

ここで、同時期の上野千鶴子の見解を参照してみよう。上野は「アカデミック・ハラスメント」を「広義の「職場の性差別」のうち、「研究職に固有の性差別」と定義している。その上で、アカハラを構成する3つの要素を掲げている。

- ①研究職もまた女性の働く職種のひとつであり、働く女性に共通の困難がある。就労と育児や介護との両立の問題は、働く女性にとって共通の問題である。その点では、研究職の女性も、他の働く女性と変わるところはない。
- ②研究職という職種に固有の性差別がある。それは研究職が長い教育訓練や高学歴を要するために、多くの職種の中でも特権的に「男職場」と思われてきたことや、そこに参入する女性の数がまだまだ圧倒的に少ないことと関係がある。もっと大きな違いは、職業としての研究職が制度的に編成されている大学や研究所という職場の管理や運営のあり方の特殊性にある。透明性・流動性の少ない密室人事、長期にわたる「徒弟奉公」とボスの専制支配、「大学自治」の名における相互不干渉と監督責任の不在等の問題は、通常の企業環境では考えられないものである。知識や技術という情報財が生まれる職場において、「ボス」によるアイデアの盗用や搾取が行われる。この種の権力関係の中で被害を受ける下位者は女性ばかりとは限らない。「助手」や「技官」の立場に置かれた人々が、性別を問わず、受けた不当な取り扱いには枚挙にいとまがない。
- ③働く女性が誰でも経験する可能性のある「セクハラ」がある。研究職にはセクハラが発生しやすく、かつその解決が難しいという構造的な問題がある<sup>(1)</sup>。

1990年代後半におけるアカハラとは、大学という環境の特異性に起因し、主に女性にとって不利益をもたらすものという位置づけであった。もちろん、上野が言うように、「ボス」と下位者との権力関係の中で生まれるアカハラの被害を受ける者の中には男性が含まれるが、全体的にみれば少数派であり、大多数を占める女性が下位者の地位にいるために、女性がアカハラのター

ゲットになりやすいという側面があった。

御輿・赤松も同様の指摘をしている。御輿らによれば、大学教授を対象としたアカハラの実態調査でも女性の方が男性よりも被害を受けやすく、性的でないアカハラにおいても男性よりも女性の方が受けやすいという。

2001年11月には、NPO法人「アカデミック・ハラスメントをなくすネットワーク」が設立され、アカハラを「研究教育の場における権力を用いた嫌がらせ」と定義した。御輿は、これ以降、性別にかかわらず高等教育の場で受ける研究妨害や周囲から孤立させ追い出そうとする人権侵害ともいえる行為をアカハラというようになったという。

2004年頃からはアカハラに対する社会的な関心の高まりを受けて、大学当局による処分がなされるようになった。その中でも取り上げられることが多くなった事例は、学生や院生に対する加害行為を行った教員の懲戒処分だという。この中には、暴力行為や椅子を蹴ったりするなどの威圧的行為、金銭の要求、暴言、「卒業延期」や「学位を与えない」といった脅し、実験器具を使用させない、指導放棄といった加害行為が含まれる。

一方で、教員から学生に対するアカハラだけでなく、学生から教員に対するアカハラも存在する。近年、学生による教員の授業評価が行われるようになった。御輿によれば、それに伴い、特定の教員に対する意図的な悪意ある評価が学生から行われるようになったという。学生からの授業評価を教員の能力査定に用いているところでは、敵対関係にある教員と複数の学生が結託して、授業評価を用いて特定の教員を陥れる場合がある。

以上のようなアカハラの状況に対して、御輿は民間企業におけるパワーハラスメントとアカハラとの相違点を次のように挙げている。第一に、民間企業の場合、研究内容や目的の設定、チーム編成において、そのほとんどが組織での決定であり、研究成果は基本的に会社に帰属する。一方、大学等の高等教育研究機関においては、研究成果の公表はその研究を主に行った人物に帰属する。このため研究者の能力は学術誌に研究論文として発表された段階で評価される。このことは大学院生や大学生であっても研究の主体者である限り、研究の実績はその人物のものである。ところが、大学院生や大学生を指導する教員にとっては、自分の研究に近いテーマを両者が採用している場合、指導教員の立場と論文執筆者の立場とを同一とみなし、指導教員である自分を筆頭執筆者として論文を投稿することがある。学術論文を一つでも多く生産しなければならない今日的な研究環境にあって、教員は指導した大学院生や学生の研究データを使って自らの論文を書くことになる。つまり、指導教員による研究成果の収奪が起る可能性が生れるのである。

第二に、高等教育研究機関においては、上司と部下、監督者と被監督者、指導者と被指導者の関係にあっても、議論や研究活動における対等性の存在がある。ところが、この対等関係を前提とする研究活動において、上下の人間関係が持ち込まれることがある。そのために、指導教員による大学院生や大学生の研究成果の収奪が起りやすいのである。

## 2.2 2000 年以降の動向

新聞報道記事等に基づいてアカハラ事例が初めて報道された年ごとに、その件数をまとめた菊地重秋によれば、2001 年は 1 件、2001 年は 5 件であったが、その後 2006 年までは増加傾向にあり、20～30 件で推移している。2006 年以降、各大学におけるアカハラ対策や被害者からの告発があり、アカハラの事案が増大したというよりは、表出しがたかった問題が顕在化したと捉えるべきであろう。

一方、加害者と被害者の割合について、菊地は、加害者として教授（62 人、46.6%）、准教授（29 人、21.8%）が多く、被害者としては大学院生や大学生が多いという<sup>(2)</sup>。予想される結果であるが、やはり大学内における指導者と被指導者、上司と部下といった上下関係を前提としてアカハラが生れていることが分かる。

また、2000 年代以降の動向として重要なのは、アカハラが顕在化した背景に、アカハラ被害者の中でアカハラに対する認知度が上がったことが挙げられる。もちろん、認知度が上がったからと言って、所属大学等の機関のこの問題に対する対応力が上昇したとは言えない。問題解決として先ずは、被害者が声を上げられるようになることが必要である。

2000 年代以降のアカハラ研究は社会学の立場からも言及されている。湯川やよいによれば、教員—学生間のアカデミック・ハラスメントに着目することは、①高等教育・研究者養成研究、②「ジェンダーと教育」研究、③ジェンダー社会学を再考する研究群という 3 つの先行研究群において、社会学的研究としての意義と可能性を持つという<sup>(3)</sup>。

さらに、近年の具体的な事例分析は、原田英美子によってまとめられている。原田の論文からは、「名誉・地位・カネ」をもたらし研究不正とアカハラが密接に関係していることが分かる<sup>(4)</sup>。もちろんジェンダーの問題を内包しつつも、近年の事例にみられるように、大学という場における研究環境との関りがクローズアップされている。

## 3. まとめ

90 年代以降、進学率の上昇と大学の大衆化によってアカハラは解決すべき社会の問題として浮上した。すでに述べたように、当初は性差別に起因するハラスメントの一つとしてアカハラは位置づけられてきた。今日においてもその意味は失われていないものの、閉鎖的環境における上下関係に基づくような、性差別の要素以外の要因もまた指摘されるようになっていった。2000 年代以降、研究不正などの問題とも関連してアカハラは取り上げられるようになった。つまり、アカハラという言葉は、高等研究教育機関特有の諸課題と複雑に関連して取り上げられていったのである。

性差別との関係において、アカハラは個人のモラルや資質が問われていた。しかし、教員と学生との関係が上司と部下、師匠と弟子へと容易に変化する特異な研究と教育が同居する環境そのも

のにアカハラの原因が求められるようになっていった。つまり、高等研究教育機関特有の構造上の問題として捉えられるようになったのである。

アカハラ問題研究に目を向ければ、アカハラ問題がクローズアップされた初期段階においては、ジェンダー論や女性学を中心とするアプローチが多く認められる。しかし、アカハラが高等研究教育機関の構造上の問題として認識されるようになると、ライフストーリー研究等の多様な観点から考察されるようになっていった。

今後の研究の方向性としては、科学的な知が生まれる場に対する研究の視点、例えば科学社会学や社会科学技術論といった領域からのアプローチが考えられるだろう。

#### 《注》

- (1) 上野千鶴子 (1997) 「『アカデミック・ハラスメント』って何?」『キャンパス性差別事情 ストップ・ザ・アカハラ』三省堂、4-6
- (2) 菊地重秋 (2015) 「我が国におけるアカハラの傾向・特徴を探る (2015) —— 健全な環境のために ——」『白門』第 67 巻第 12 号、17-24
- (3) 湯川やよい (2014) 『アカデミック・ハラスメントの社会学 —— 学生の問題経験と「領域交差」実践』ハーベスト社
- (4) 原田英美子 (2016) 「トップダウン型研究不正の手法解明: —— 捏造・アカハラ研究室でいかに生き残るか? 東北大学金属材料研究所の例から学ぶ」『金属』第 86 巻第 12 号、1159-1170

## Research trends of Academic harassment in Japan

Masaomi TSUCHIYA

### Abstract

The purpose of this paper is research trend of academic harassment and research history in the 1990s in Japan. We can get clues of to solve the academic harassment problem by capturing the transition of the word ambivalent academic harassment.

**Keywords:** Academic harassment in Japan, Gender theory